Junta de Andalucía

Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

RESOLUCIÓN XXX/202X DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamación	640/2024
Persona reclamante	XXXXX
Representante	XXXXX
Entidad reclamada	Secretaría General Técnica de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente
Artículos	2, 24 LTPA
Normativa y abreviaturas	Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

***Doctrina:** Se solicita información sobre teletrabajo de PLD. **Indicadores:** **Orden de despacho:** SI/NO **Motivo:** **Iniciales Borrador:** MBV

*Cuadro a eliminar para la puesta a la firma. (SIN ESPACIO ANTES DE ANTECEDENTES)

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 22 de abril de 2024 la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y el artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

Sin embargo, por motivos técnicos, la entrada de dicha reclamación se paralizó en el sistema de registro, por lo que el Consejo no tuvo acceso a la misma hasta el día 11 de julio de 2024, iniciándose entonces su tramitación, circunstancia que se puso en conocimiento tanto de la persona reclamante como de la entidad reclamada.

Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. La persona reclamante presentó el 6 de marzo de 2024, ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

“ASUNTO:

“Teletrabajo

“INFORMACIÓN:

“1.- Indicación de los días teletrabajados por mes durante el año 2023 de las subdirecciones generales de la Consejería. Indicando en la relación los viernes y lunes del mes si se ha teletrabajado.

“2.- Indicación de los días teletrabajados por mes durante el año 2023 de las Coordinaciones Generales de la Consejería. Indicando en la relación los viernes y lunes del mes si se ha teletrabajado.

“3.- Indicación de los días teletrabajados por mes durante el año 2023 de las jefaturas de servicio de la Consejería. Indicando en la relación los viernes y lunes del mes si se ha teletrabajado.

“4.- Indicación de los días teletrabajados por mes durante el año 2023 de los PLD excluidos los citados ut supra de la Consejería. Indicando en la relación los viernes y lunes del mes si se ha teletrabajado”.

2. La entidad reclamada contestó la petición el 22 de abril de 2024 , mediante la Resolución de 18 de abril de 2024, con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

“Segundo.- Encontramos la definición de teletrabajo en el artículo 47.1 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, precepto añadido por el artículo 1 del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre:

> *“«Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación».*

“Además, el segundo punto del citado artículo 47 bis, señala que «la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial». Idéntica regulación se establece en la reciente Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en concreto en su artículo 37.3.

“La regulación de la normativa básica estatal se ve desarrollada en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, además de la ya citada Ley 5/2023, de 7 de junio, a través de la Resolución de 1 de octubre de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 25 de septiembre de 2020, por el que se aprueba el desarrollo del protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, aprobado por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en fecha 14 de septiembre de 2020. Este protocolo, que en principio tenía una vigencia limitada a la duración de la alerta sanitaria declarada por las autoridades competentes, fue prorrogado mediante la Resolución de 5 de julio de 2023, de la Secretaría

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de 12 de junio de 2023, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

"El punto 2 del Apartado Tercero de la Resolución de 1 de octubre de 2020, dispone que «En todo caso, la parte de la jornada que se desarrolle en la modalidad de trabajo a distancia será del 20% de la jornada en cómputo semanal»; igualmente, el punto 2 del Apartado Segundo de la citada Resolución, determina que «El personal que desempeña puestos de trabajo que dentro del complemento específico tienen asignado el factor de especial dedicación [lo cual ocurre con el personal objeto de esta solicitud de acceso a información pública] podrá realizar el 20% del suplemento de ciento diez horas anuales en la modalidad a distancia».

"Tercero.- Por su parte, el punto 3 del Apartado Cuarto de la Resolución de 1 de octubre de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, dispone que «De las autorizaciones que se concedan se dará traslado al órgano competente en materia de personal». Por lo tanto, y como consecuencia de la exigencia de una autorización expresa para poder compatibilizar el trabajo a distancia con el trabajo presencial, que será en todo caso la forma ordinaria de trabajo, se ha llevado a cabo una búsqueda, en colaboración con el Servicio de Personal de esta Secretaría General Técnica, de todas las resoluciones de autorización de teletrabajo del personal objeto de la petición de acceso a información pública del solicitante.

"Una vez realizada dicha búsqueda, se constata que no existe ninguna autorización para poder prestar servicio mediante teletrabajo para ningún empleado público respecto a los cuales el solicitante requiere información.

"Se da la circunstancia de que la provisión de puestos de trabajo mediante libre designación se configura como sistema obligatorio, en todo caso, para la provisión de determinados puestos de trabajo de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, y de aquellos que requieran una confianza personal para ejercer sus funciones, lo cual lo hace incompatible con la realización del trabajo a distancia de manera regular y periódica.

"Cuarto.- No obstante, la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, tuvo como consecuencia la potenciación del uso del trabajo a distancia, en un principio como medida de contención y prevención frente a la pandemia. Sin embargo, todas las Administraciones Públicas han buscado dotarse de un marco normativo estable, con vocación de permanencia que, independientemente de situaciones coyunturales o de fuerza mayor, contribuya a que el trabajo a distancia mejore el funcionamiento de la Administración, sin menoscabo de la función que puede desempeñar como instrumento de conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar.

"Así pues, cabe la posibilidad de que, de manera extraordinaria y excepcional, funcionarios de carrera que ocupen puestos de libre designación de los señalados por la persona solicitante, hagan uso de la posibilidad de trabajar a distancia. Pese a ello, sería imposible extraer la información concreta de qué personal y cuándo ha teletrabajado, debido a que, el sistema de control horario de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (CRONO) se basa en las picadas que cada empleado realiza en su propio ordenador, sin que diferencie si la picada se ha realizado desde de las dependencias de la Administración, o ha tenido lugar a distancia, si bien se trata de un procedimiento de control horario que está en revisión y se están adoptando las medidas necesarias para la implantación de un sistema de picadas mediante otro tipo de dispositivos centralizados.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

"Quinto.- Tras analizar los antecedentes de hecho del expediente, y en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 3.1 del Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el artículo 7 del Decreto 162/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, y por el resto de la normativa aplicable, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul,

"RESUELVE

"Primero.- Conceder el acceso a la información pública solicitada, según lo dispuesto en el Fundamento Jurídico Tercero de esta Resolución".

Tercero. Sobre la reclamación presentada.

En la reclamación presentada se indica, en lo que ahora interesa:

"1. La Resolución adoptada reconoce, en base a las normas existentes, que no pueden realizar, ni existe autorización para realizar teletrabajo por parte de los funcionarios PLD niveles 28 y 30 con puestos de Jefes de Servicio, coordinadores generales y Subdirectores generales, así como otros PLD de la Consejería.

"2. Indica la misma Resolución que sí hay funcionarios PLD -niveles 28, 30 y otros PLD- que han realizado teletrabajo en la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economá Azul, a pesar de no poder realizarlo ni estar autorizado.

"3. Respecto a lo que indica en la Resolución, sí existen métodos para averiguar por las IP de las picadas si han sido en la Consejería o fuera de la Consejería en los servidores del programa Cronos.

"4. Los puestos PLD de los que se ha pedido información pública que han teletrabajado han comunicado por imperativo esta incidencia a las direcciones generales, Vececonsejería [sic], Secretaría generales o Secretaría Gral Técnica, de las que dependen orgánicamente, con lo que debe haber una cadencia conocida de días teletrabajados a la semana o al mes por este personal que no quieren responder y se excusan en el «no control» desde donde se realizan las picadas.

"5. El hecho en sí de la respuesta es tan grave que pudiera haber funcionarios que no acudan a trabajar a su puesto de trabajo, porque al indicar que no tienen control sobre las picadas pueden hacer estas picadas fuera del lugar del trabajo y nadie lo controla en la Consejería. Un hecho reconocido en la respuesta. Lo que es es [sic] si un hecho insólito en la Administración General de la Junta de Andalucía.

"6. En base a todo lo anterior, y con arreglo a lo previsto en la ley 1/2014, de 24 de junio de Transparencia Pública de Andalucía, vengo a solicitar a ese consejo que estime esta reclamación, y resuelva que la Consejería reclamada responda a lo solicitado, dado que sí es posible conocer las fechas de las IP de los ordenadores que se conecten a los servidores, fechas y horarios de conexión. Además, los días de teletrabajo deberían estar autorizados y controlados por los órganos de la Consejería competente [sic] en materia de personal. Admitir lo contrario será reconocer que nadie controla los días de teletrabajo de dicho personal, lo cual es gravísimo".

Cuarto. Tramitación de la reclamación.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

1. El 16 de julio de 2024 el Consejo notifica a la persona reclamante la comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El 17 de julio de 2024 tiene entrada en la entidad reclamada requerimiento del Consejo de copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico a la Unidad de Transparencia respectiva.

2. El 29 de julio de 2024 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, en el que se incluye la documentación relacionada con la petición de información y manifiesta que *"se reitera en lo establecido en la Resolución"* (de 18 de abril de 2024).

3. El [fecha firma del Acuerdo de ampliación] el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía dicta Acuerdo por el que se amplía el plazo máximo de resolución del procedimiento de esta reclamación en 3 meses a contar desde el día siguiente a la fecha máxima de resolución.

Dicho acuerdo es notificado a la entidad reclamada y a la persona reclamante el [fecha envío comunicación del Acuerdo].

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.a) LTPA, al ser la entidad reclamada Administración de la Junta de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *"[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad"*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de 20 días hábiles desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, prorrogables por igual período en el caso de que el volumen o la complejidad de la información solicitada lo requiera.

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto la resolución fue notificada el 22 de abril de 2024 y la reclamación fue presentada el mismo día, por lo que no se había iniciado el plazo para interponer la reclamación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 LTPA en relación con el artículo 24.2 LTAIBG *("La reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo").*

Este hecho supondría la inadmisión de la reclamación al haberse presentado anticipadamente al inicio del plazo para reclamar ante este Consejo. Sin embargo, tras nuestra Resolución 773/2022 y otras similares (Resolución 774/2022, 775/2022 y 788/2022), este Consejo ha modificado su doctrina sobre las reclamaciones presentadas antes de la finalización del plazo máximo de resolución, que tal y como ocurre en este caso, deben admitirse a trámite. A modo de resumen, tal y como se indica en la Resolución 773/2022:

> *"Por lo tanto, y a la vista del razonamiento antes indicado y de los pronunciamientos judiciales reproducidos, aunque se reconociera que la presentación de la reclamación formulada fue anticipada, el criterio más favorable para la persona interesada y que evita una interpretación demasiado rigorista y formalista que deje vacío de contenido el derecho a reclamar, permite considerar que tal reclamación es subsanable por el mero transcurso del tiempo, lo que unido al principio básico de economía procesal, determina que deba admitirse la reclamación formulada."*

Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública.

1. Constituye "información pública" a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*" [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, "*[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz […] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley*". Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el "*principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley*".

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

"La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley..." (Fundamento de Derecho Sexto).

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

Cuarto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación.

1. El objeto de la solicitud de información fue conocer, respecto a los puestos de libre designación (PLD) de la Consejería (en concreto se refiere la persona reclamante a "*subdirecciones generales", "Coordinaciones Generales", "jefaturas de servicio"* y resto de puestos PLD), "*los días teletrabajados por mes durante el año 2023", "indicando en la relación los viernes y lunes del mes si se ha teletrabajado".*

Se solicita, por tanto, información relativa a los días al mes que determinados empleados públicos han realizado su trabajo de manera no presencial o a distancia durante el año 2023. Estos empleados públicos son aquellos que ocupan puestos cuya forma de provisión es la libre designación (PLD). Conforme al artículo 128.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, se proveerán por el sistema de libre designación *"los puestos de trabajo de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad, y aquellos que requieran una confianza personal para ejercer sus funciones".*

La entidad reclamada resuelve conceder el acceso a la información, trasladando a la persona reclamante la información de la que dispone. Así, tras realizar la búsqueda de la información requerida (en colaboración con el Servicio de Personal), la entidad reclamada concluye que *"no existe ninguna autorización para poder prestar servicio mediante teletrabajo para ningún empleado público respecto a los cuales el solicitante requiere información".* Y, aunque admite que *"cabe la posibilidad"* de que personas que estén ocupando puestos de libre designación hayan realizado *"trabajo a distancia",* declara que es *"imposible extraer la información concreta de qué personal y cuándo ha teletrabajado, debido a que, el sistema de control horario de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (CRONO) se basa en las picadas que cada empleado realiza en su propio ordenador, sin que diferencie si la picada se ha realizado desde de las dependencias de la Administración, o ha tenido lugar a distancia".*

Esta respuesta no satisface a la persona reclamante que interpone ante este Consejo la reclamación que ahora resolvemos.

No podemos compartir la argumentación de la persona reclamante y, por tanto, acceder a lo solicitado en su escrito de reclamación (que la "*Consejería reclamada responda a lo solicitado*") dado que consideramos que ya lo ha hecho: la entidad reclamada ha respondido a lo solicitado, y al realizar la labor de búsqueda de la información ha concluido que no dispone de la misma, por lo que ha dado cumplimiento a su deber de acatar la normativa en materia de transparencia

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

transmitiendo expresamente a la persona reclamante que no existe (o no consta) la información solicitada.

La entidad reclamada ha justificado a la persona reclamante los motivos por los que no dispone de la información solicitada y es que "*sería imposible extraer la información concreta de qué personal y cuándo ha teletrabajado, debido a que, el sistema de control horario de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (CRONO) se basa en las picadas que cada empleado realiza en su propio ordenador, sin que diferencie si la picada se ha realizado desde de las dependencias de la Administración, o ha tenido lugar a distancia",* es decir, en el sistema de control horario (CRONO), en el que se reflejan las picadas, no se puede determinar si la persona empleada pública se encuentra en la sede física de su lugar de trabajo en la que se halla su ordenador de sobremesa, o se encuentra en otro lugar, conectado a dicho ordenador de sobremesa, ya que la conexión a la aplicación crono se realiza a través de dicho ordenador al que se accede a través de conexión remota.

A pesar de esta justificación, en su escrito de reclamación la persona reclamante insiste en que "*sí es posible conocer las fechas de las IP de los ordenadores que se conecten a los servidores, fechas y horarios de conexión"* y que *"sí existen métodos para averiguar por las IP de las picadas si han sido en la Consejería o fuera de la Consejería en los servidores del programa Cronos".*

No podemos admitir la postura de la persona reclamante que se limita a contradecir la alegada imposibilidad de extraer los datos motivada por cuestiones técnicas manifestada expresamente por la entidad reclamada en su Resolución de respuesta.

2. Respecto a la afirmación de la persona reclamante acerca de que "*La Resolución adoptada reconoce, en base a las normas existentes, que no pueden realizar, [...] teletrabajo por parte de los funcionarios PLD",* debemos aclarar que no encontramos ninguna referencia expresa a que las personas que ocupen puestos PLD no puedan realizar el trabajo a distancia. Ni en la Resolución de 18 de abril de 2022 de la entidad reclamada ni en la Resolución de 1 de octubre de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 25 de septiembre de 2020, por el que se aprueba el desarrollo del protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, aprobado por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en fecha 14 de septiembre de 2020 se establece una prohibición de realizar trabajo no presencial por parte de personas que ocupen PLD.

Más bien al contrario, el apartado 2.2 de la Resolución de 1 de octubre de 2020 enumera las funciones que pueden desarrollarse mediante trabajo a distancia, finalizando con una clausula de cierre que se refiere a *"cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desempeño o de las funciones a desarrollar, pueda ser ejercida de forma autónoma y no conlleve necesariamente la prestación de servicios en el lugar de trabajo".* Pero habrá que valorar cada supuesto en concreto, "*tomando en consideración las circunstancias concretas de cada caso",* proporcionando la Resolución algunos supuestos como directrices para facilitar la decisión de la calificación del puesto como susceptible o no de prestarse en modalidad no presencial. Como ejemplos de dichas directrices, no se considerarán puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de trabajo a distancia "*aquellos que exijan para su adecuada prestación la presencia física del personal en las dependencias administrativas o asistenciales", "puestos de trabajo que tengan asignada la atención directa al público de forma continuada durante su horario de prestación de servicios, o en una franja horaria incompatible con el horario asignado para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia, así como el que se*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

presta en las oficinas de registro" y *"personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo que realicen su actividad de modo presencial".*

Por tanto, y respecto al personal objeto de la solicitud, habría que valorar en cada caso concreto las circunstancias que concurren para conceder la autorización para realizar la prestación de trabajo en la modalidad no presencial, de lo cual no puede deducirse que dicho personal (PLD) no pueda realizar trabajo a distancia.

Lo que si afirma la entidad reclamada en su Resolución de 18 de abril de 2024 es que el carácter del puesto PLD lo hace *"incompatible con la realización del trabajo a distancia de manera regular y periódica",* y esto es así porque debido a sus especiales condiciones de responsabilidad, colaboración y especialmente, disponibilidad, no se podría establecer a priori una previsión de días a la semana en los que estos empleados pueden ejercer sus funciones en modalidad a distancia ya que pueden ser requeridos (en virtud especialmente de su disponibilidad) con motivo de circunstancias sobrevenidas y acontecimientos no previstos que precisen de su presencia física en la sede, si bien ello no es obstáculo para que, en condiciones normales y en otras ocasiones, puedan prestar sus servicios y ejercer sus funciones a distancia, si bien no de manera "regular y periódica".

Y a estos últimos casos, en los que el personal en puestos PLD ha realizado sus funciones a distancia, son a los que se refiere la entidad reclamada cuando afirma que es "*imposible extraer la información*" debido a las características de la aplicación CRONO (sistema de control horario).

En conclusión, no podemos sino considerar que la entidad reclamada ha actuado adecuadamente, respondiendo a la solicitud de información conforme a los criterios de la normativa de transparencia, facilitando a la persona reclamante los resultados de los que dispone una vez realizada la pertinente labor de investigación, comunicándole de manera expresa que no le consta la existencia de autorizaciones para realizar trabajo en modalidad no presencial por parte del personal solicitado.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Único. Desestimar la Reclamación.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

La resolución original consta firmada electrónicamente

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo